FETE (Femmes Egalité Emploi), centre de ressources régional pour l'égalité et la mixité professionnelles, dispose d'une expertise de vingt années sur les questions d'égalité professionnelle.

De la formation à l'emploi, cette coopérative initie et anime des projets de territoire, des formations et sensibilisations d'acteurs. **Elle accompagne des entreprises et des sections syndicales** dans la mise en œuvre des obligations légales relatives à l'égalité professionnelle dans plusieurs régions dont **l'Auvergne, la Bourgogne, la Champagne Ardenne et la Franche-Comté** dans le cadre d'un programme national soutenu par le **Fonds social européen.**

« Pourtant les écarts de salaires existent bien »

« Il parait que FETE accompagne des syndicats »

« La moitié des salariés sont des femmes »

Paroles de Syndicalistes





www.fete-bourgogne.org

FETE - Femmes Egalité Emploi
10 rue Jean Renoir - 21000 DIJON

CONTACTS

Catherine DAPERON :
c.daperon@hotmail.fr - 06 08 86 70 52

Francine GOT :
gotfrancine@gmail.com - 06 14 66 02 43

www.unbringraphik.fr

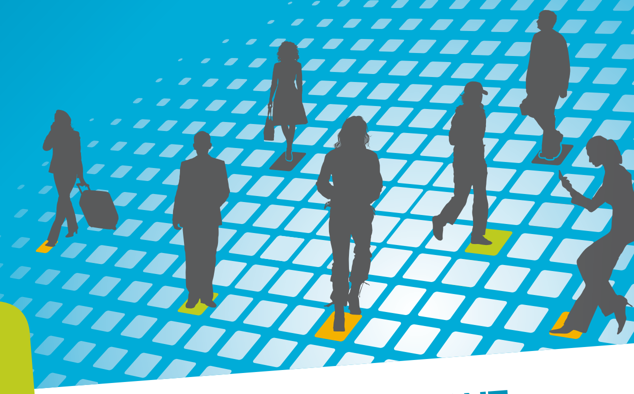




Avec la participation de la DRDFE







UN PROGRAMME INNOVANT AVEC LE SOUTIEN DE **LA DIRECCTE** ET DU **FONDS SOCIAL EUROPÉEN**

Pour préparer les **accords sur l'égalité professionnelle** avec les directions de **10 entreprises** de la région Champagne Ardenne, **la coopérative FETE** (Femmes Egalité Emploi) apporte son expertise aux syndicats et intersyndicales et se propose de les accompagner pendant un an dans **la mise en œuvre de ce programme.**

POURQUOI ?

LES LOIS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EXISTENT DEPUIS DE NOMBREUSES ANNÉES MAIS LES OBLIGATIONS LÉGALES DES ENTREPRISES ONT ÉVOLUÉ RÉCEMMENT.

De nouvelles mesures sont applicables au 1er Janvier 2012.
Toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont pas déjà conclu un accord sur l'égalité professionnelle ou dont l'accord signé est révisable en 2012 sont tenues :

- D'établir un rapport de situation comparée et un diagnostic des inégalités femmes/hommes dans l'entreprise.
- De proposer un accord pour mettre fin aux inégalités qui ont pu être décelées.
- De faire un plan d'action si l'accord proposé n'est pas signé.

→ Des sanctions financières sont prévues pour les entreprises qui ne se mettront pas en conformité avec la loi (jusqu'à 1% de la masse salariale).

Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes c'est un progrès pour TOUS !

les **FEMMES**
les **HOMMES**
les **ENTREPRISES**

COMMENT ?

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES COMME POUR LES DIRECTIONS D'ENTREPRISE LA DÉMARCHE PEUT PARAÎTRE COMPLEXE ET IL EST VIVEMENT SOUHAITABLE POUR TOUS ET TOUTES QU'ELLE S'AVÈRE EFFICACE.

FETE apporte son aide aux syndicats et directions aux différentes étapes possibles d'un accompagnement pour :

- Etablir un vrai diagnostic en utilisant les indicateurs prévus par la loi.
- Analyser les inégalités et leurs causes qu'on ne décèle pas forcément en première lecture.
- Définir des priorités et un programme de réduction des écarts.
- Négocier un accord pour trois ans avec des objectifs chiffrés.

Paroles de Syndicalistes

J'aimerais bien qu'on nous aide à y voir clair

« Avec la crise, l'égalité femmes/hommes, n'est pas une priorité »

« C'est trop dans l'urgence, il faudrait préparer davantage »

« Les négociations sur l'égalité professionnelle, c'est pas nouveau »

« Il n'y a pas d'inégalités chez nous »

« La moitié des salariés sont des femmes »

« Tous ces chiffres sont compliqués et on n'a pas le temps »

« Le rapport de situation comparée, c'est obligatoire ? »

« On fait tous les ans une déclaration au CE et pour les NAO »



